

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日、A市所在の会社B（以下「会社」という。）に畜産加工職の正社員として採用され、C店の勤務を経て、平成〇年〇月からはD市所在のE店（以下「事業場」という。）において勤務していた。

請求人によれば、C店の勤務において直属の上司やパートタイマー従業員から暴言、暴力等のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、更に事業場の勤務においても上司からの有給休暇の取得拒否やパワハラを受け、体調不良になったという。

請求人は、平成〇年〇月〇日、F医療センターに受診し「身体表現性障害」と診断され、同年〇月〇日受診のGクリニックにおいては「うつ状態」、同日受診のH医院においては「精神病症状を伴わない重症うつ病エピソード」と診断され、通院による療養を行った。

請求人は、C店、事業場での上司等からのパワハラや4回に及ぶ転勤などにより精神障害を発病したとして、監督署長に対して、療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、これらの処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを

棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争点

本件の争点は、請求人に発病した精神障害が業務上の事由によるものであると認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 労働局地方労災医員協議会精神障害等専門部会（以下「専門部会」という。）作成の意見書によれば、請求人は、平成〇年〇月上旬頃、ICD-10診断ガイドラインの「F32 うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）を発病したとされている。当審査会としても、請求人の症状の経過及び医証等を精査し、本件疾病の発病日及び疾病名に係る専門部会の意見は妥当なものと判断する。

(2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号。以下「認定基準」という。）を策定しており、当審査会としても、その取扱いを妥当なものと考えるので、以下、認定基準に基づいて検討する。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷について検討すると、次のとおりである。

ア 認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）

の「特別な出来事」については、決定書理由第2の2の（2）のイに説示するとおり認められない。

イ 次に、「特別な出来事」以外の業務による心理的負荷について検討する。

(ア) 請求人は、本件疾病発病前のおおむね6か月間における業務による出来事について、平成〇年〇月ないし〇月にIチーフとJサブチーフに有給休暇の申請を無視されたと主張している。この出来事は、別表1の具体的出来事の「上司とのトラブルがあった」に該当するとみることができ、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

会社からの回答書には、Jサブチーフに確認したところ、請求人から平成〇年〇月の勤務シフト作成時に2日の有給休暇の申請があり、販売計画や部門のメンバーの勤務状況を考慮して2日のうち1日は付与できなかったが、その理由を説明し請求人の了解を得た旨の記載が認められる。また、Iチーフ及びJサブチーフの申述からは、勤務のシフトは他の職員との調整などで希望に合わないことはあるが、請求人の希望を考慮し了解を得て調整が行われていたことが認められる。

これらの申述から、平成〇年〇月に請求人が希望する2日間の有給休暇のうち1日しか付与されなかったことが認められるが、本件資料からは請求人を無視したとする事実は確認することができず、むしろJサブチーフは、付与できなかった理由について請求人に説明していることから、客観的にトラブルとまではいえず、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

(イ) また、請求人は、本件疾病発病の原因として、頻繁に転勤があったこと、C店において直属の上司やパートタイマー従業員から暴力及び暴言等のパワハラを受けたことを主張するが、決定書理由第2の2の(2)のイの(イ)の説示のとおり、いずれも本件疾病発病前おおむね6か月間の出来事ではないことから、認定基準による心理的負荷の評価の対象とすることはできず、請求人の主張を採用することはできない。

(ウ) さらに、請求人らは上司の指示によりタイムカードを上司に預けたり、退勤したかのように同カードを機械に通させられたりしたことなどにより、同カードの打刻時間は実態と異なる旨主張する。

しかし、本件資料からは、請求人らの主張を裏付ける具体的、客観的資料は見受けられないことから、請求人らの主張は採用することができない。

ウ 以上にみたとおり、請求人の業務による心理的負荷の全体評価は「弱」で

あり、したがって、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められない。

- 3 以上のとおりであるから、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これらを取り消すべき理由はない。

よって、主文のとおり裁決する。